

**ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА  
В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Попова А.Ю.,**

**научный руководитель канд. экон. наук Сайфуллина Л.Д.  
*Уфимский государственный авиационный технический университет***

Актуальность исследования обусловлена переходом от индустриального к постиндустриальному типу развития экономики, а значит преобладанию интеллектуальных технологий.

В свою очередь, инновационное развитие стало приоритетным направлением для экономики нашей страны, так как счет роста инновационной активности предприятий повышается устойчивость экономики.

Выделяют инновационный потенциал страны, региона, организации. Однако мало внимания уделяется измерению инновационного потенциала персонала. Между тем, инновационный потенциал персонала – главная составляющая потенциала компании, региона и страны. Основной компонентой инновационного потенциала организации является инновационный потенциал персонала.

Инновационный потенциал персонала в зависимости от фактора времени можно рассматривать как степень готовности к реализации идей и проектов в настоящий момент и в долгосрочной перспективе.

Измерение инновационного потенциала персонала позволяет проследить отношение к персоналу в организации. При низком уровне персонал руководством воспринимается как издержки, при среднем уровне как один из ресурсов организации, при высоком уровне персонал выступает в роли социального партнера.

На инновационный потенциал персонала оказывают влияние следующие факторы:

— Обеспеченность информационными, техническими и финансовыми средствами;

— Мотивация и стимулирование инновационной деятельности;

— Организационная культура;

— Личностные качества сотрудников;

— Организация и условия труда;

— Система обучения персонала.

Разработанная методика оценки инновационного потенциала персонала включает следующие этапы:

1. Выбор исследуемой категории персонала;

2. Выбор системы показателей;

3. Выбор метода оценки;

4. Расчет интегрального показателя инновационного потенциала персонала;

5. Анализ результатов оценки инновационного потенциала персонала.

Отдельно следует отметить о системе показателей для оценки инновационного потенциала персонала. Показатели могут быть количественными и качественными. Данная методика включает в себя обе группы показателей.

Система количественных показателей включает в себя шесть индексов, которые измеряют уровень финансового обеспечения инновационной деятельности, долю сотрудников, занятых исследованиями, уровень технической оснащенности рабочего места, уровень профессионального развития персонала, уровень изобретений на одного сотрудника, уровень соответствия занимаемой должности полученной специальности.

Таблица 1 – Количественные показатели для оценки инновационного потенциала персонала

№	Показатель	Формула	Пояснения
1	Индекс инновационной интенсивности	$I_{ии} = \frac{Q_{иннокр}}{Q_{общ}} \times k \times 100\%$	Доля сотрудников, занятых исследованиями и разработками
2	Индекс технической оснащённости	$I_{тс} = \frac{Q_{тех}}{Q_{общ}} \times 100\%$	Доля сотрудников, использующих информационные технологии на рабочем месте
3	Индекс профессионального развития	$I_{кр} = \frac{Q_{кв}}{Q_{общ}} \times 100\%$	Доля квалифицированных сотрудников
4	Уровень изобретений на одного сотрудника	$I_{изр} = \frac{Z_{изр}}{Q_{иннокр}} \times 100\%$	Количество изобретений на одного сотрудника, занятого исследовательской деятельностью
5	Индекс соответствия специальности	$I_{с} = \frac{Q_{сп}}{Q_{общ}} \times 100\%$	Доля сотрудников, имеющих образование по специальности
6	Уровень финансового обеспечения инновационной деятельности	$I_{ф} = \frac{C_{иннокр}}{C_{общ}} \times k \times 100\%$	Доля затрат на исследования и разработки в структуре общих затрат

Выявляется процентное значение каждого показателя от 0 до 100%.

Необходимо отметить об особенностях расчета показателя инновационной активности и уровня финансового обеспечения инновационной деятельности. Если предприятие занимается не только разработками, но и внедрением и реализацией проектов, то финансирование инновационной деятельности и доля занятых исследованиями будет существенно ниже, чем в организации, направленной непосредственно на исследования и разработки. В связи с этим, в расчете данных показателей вводится поправочный коэффициент, который зависит от вида деятельности фирмы: научная, научно-производственная, производственная или обслуживающая.

Группа качественных показателей представлена двумя блоками: инновационная восприимчивость сотрудников и организационная культура и мотивация, каждый из которых включает по три показателя. В блоке «Инновационная восприимчивость» оцениваются инициативность сотрудников, восприятие инноваций персоналом, способность персонала к продуцированию новых идей. В блоке «Организационная культура и мотивация» оценивается уровень поддержки руководством инновационной активности сотрудников, разработанность норм поведения и ценностей для каждого подразделения, уровень стимулирования инновационной деятельности сотрудников.

Таблица 2 – Качественные показатели для оценки инновационного потенциала персонала

Инновационная восприимчивость сотрудников	
1	Инициативность сотрудников
2	Положительное восприятие инноваций сотрудниками
3	Способность к продуцированию новых идей
Организационная культура и мотивация	
4	Поддержка руководством инновационной активности сотрудников
5	Разработанность норм поведения и ценностей для каждого подразделения
6	Уровень стимулирования инновационной деятельности сотрудников

Для оценки качественной группы показателей используется вербально – числовая шкала, включающая в себя оценку показателей от очень низкого уровня до очень высокого.

Таблица 3 – Вербально-числовая шкала

Наименование градации	Интервалы, %
Очень высокая	100 - 80
Высокая	79-63
Средняя	62-37
Низкая	36-20
Очень низкая	19-0

Измерение приведенных показателей производится методом экспертного оценивания.

Далее оценка инновационного потенциала персонала сводится к расчету интегрального показателя инновационного потенциала персонала, который определяется как усредненное значение количественных и качественных групп показателей.

$$I_{\text{инп}} = \frac{\sum_{i=1}^n I_{\text{кач}} + \sum_{i=1}^k I_{\text{кол}}}{n + k}$$

Методика апробирована на научно – производственном предприятии металлообрабатывающей отрасли г. Уфы. Получены результаты по каждой из групп показателей, рассчитан интегральный показатель инновационного потенциала персонала. Выявлен высокий уровень инновационного потенциала персонала равный 65,8%. Указано направление мероприятий по повышению уровня инновационного потенциала персонала.

Данная методика позволяет оценить инновационный потенциал персонала по количественным и качественным группам показателей, получить итоговую интегральную оценку инновационного потенциала персонала, сделать вывод о направлении стратегии управления развитием инновационного потенциала персонала.